

Aktenzeichen: 9 AZR 546/90
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 14. Januar 1992
- 9 AZR 546/90 -

I. Arbeitsgericht
Aachen

Urteil vom 30. Januar 1990
- 1 Ca 501/89 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 27. August 1990
- 6 Sa 407/90 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Nein
Für das Bundesarchiv : Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliches Urlaubsgeld bei Erziehungsurlaub

Gesetz:

§§ 611 Abs. 1 BGB, 15, 17 BErzGG; § 17 Nr. 13 des Mantel-
tarifvertrages für Arbeiter in der Schuhindustrie vom
31. Oktober 1984

Leitsätze:

K e i n e



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

9 AZR 546/90

6 Sa 407/90 Köln

Verkündet am
14. Januar 1992

Klapp,
Reg.-Sekretär

als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 26. November 1991 durch den Vorsitzenden Richter Prof. Dr. Leinemann, die Richter Dörner und Dr. Lipke



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- a) Der Urlaub für alle Arbeiter beträgt 27 Arbeitstage.

.....

6. Für die Dauer des Urlaubs wird den Arbeitern als Vergütung bezahlt:

.....

7. Die Errechnung der wöchentlichen Urlaubsvergütung ist die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 2 Ziffer 1, gegebenenfalls Ziffer 3, zugrunde zu legen.

.....

8. Tritt ein Arbeiter nach dem Betriebsurlaub ein, so hat er nach mindestens dreimonatiger Betriebszugehörigkeit im laufenden Urlaubsjahre (Kalenderjahr) Anspruch auf soviel Zwölftel des Urlaubs gemäß Ziffer 4, als er Monate im Betrieb (Beschäftigungsmonate) in diesem Jahr tätig war. Entsprechenden Anspruch haben Arbeiter in neugegründeten Betrieben bzw. Zweigbetrieben.

Die Voraussetzung der dreimonatigen Betriebszugehörigkeit entfällt, wenn der Arbeiter im laufenden Urlaubsjahr diese Wartezeit nicht mehr erfüllen kann und der gesetzliche Mindesturlaub nicht erreicht wird.

Der Anspruch auf diesen anteiligen Urlaub besteht nur insoweit, als der Arbeiter nicht von seinem früheren Arbeitgeber bereits Urlaub oder Urlaubsabgeltung erhalten hat.

Scheidet ein Arbeiter vor dem Betriebsurlaub aus, so hat er nach mind. dreimonatiger Betriebszugehörigkeit Anspruch auf soviel Zwölftel des Urlaubs gemäß der Ziffer 4 a) als er in diesem Kalenderjahr Monate im Betrieb beschäftigt war.

Für einen angebrochenen Beschäftigungsmonat wird ein Zwölftel des Urlaubs gewährt, wenn der Arbeiter in diesem Monat mindestens 14 Tage betriebszugehörig war.

.....

13. Mit der Urlaubsvergütung ist den Arbeitern, die bei Beginn des Urlaubsjahres und bei Urlaubsbeginn betriebszugehörig sind, ein



zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 2 Wochenverdiensten, errechnet nach den Bestimmungen der Ziff. 6 und 7 über die Berechnung der Urlaubsvergütung, ausbezahlen.

Arbeiter, die nach Beginn des Urlaubsjahres eintreten und bei Urlaubsbeginn mindestens drei Monate betriebszugehörig sind, erhalten für jeden Monat ihrer Betriebszugehörigkeit ein Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes nach Absatz 1.

Bei Urlaubsbeginn werden diesen Arbeitern sechs Zwölftel des zusätzlichen Urlaubsgeldes ausgezahlt. Am Ende des Urlaubsjahres oder bei einem Ausscheiden vor diesem Zeitpunkt erhalten die Arbeiter so viel Zwölftel nachgezahlt, als sie über sechs Monate im Urlaubsjahr betriebszugehörig waren.

Arbeiter, die bei Urlaubsbeginn weniger als drei Monate betriebszugehörig sind, erhalten am Ende des Urlaubsjahres oder bei ihrem Ausscheiden so viel Zwölftel wie sie im Urlaubsjahr betriebszugehörig waren.

Ziffer 15 findet auch in diesen Fällen Anwendung.

Bei Erkrankung im Urlaub ist das zusätzliche Urlaubsgeld wie die Urlaubsvergütung gemäß Ziffer 11 zu verrechnen.

14. Arbeitern, denen ein Teilurlaubsanspruch nach Ziffer 8 zusteht, wird ein zusätzliches Urlaubsgeld entsprechend ihrem Teilurlaub gewährt. Der Anspruch auf dieses anteilige Urlaubsgeld besteht nur insofern, als der Arbeiter nicht von seinem früheren Arbeitgeber bereits zusätzliches Urlaubsgeld erhalten hat.

....."

Die Beklagte zahlte das Urlaubsgeld nur für die Zeit vom 1. Januar bis 31. August 1988. Die Klägerin verlangt dagegen zusätzliches Urlaubsgeld auch für die Zeit vom 1. September bis 31. Dezember 1988 und zur Hälfte für das Jahr 1989. Darüber hinaus hat die Klägerin die Zahlung von Weihnachtsgeld in Höhe von



1.314,43 DM brutto gefordert. Die Klägerin hat vor dem Arbeitsgericht beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin
2.515,41 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit Rechts-
hängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Sie erkennt zwischen dem tariflichen Urlaubsentgelt und dem zusätzlichen Urlaubsgeld eine enge Verknüpfung. Daraus schließt sie, daß das Urlaubsgeld nach Grund und Höhe vom Bestehen des gekürzten Urlaubsanspruchs abhängig sei.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Mit der Berufung hat die Klägerin nur noch die Zahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld für die Jahre 1988, 1989 in Höhe von 1.200,93 DM brutto verlangt.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr zweitinstanzliches Klageziel weiter. Die Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die zulässige Revision der Klägerin hat Erfolg. Der Klägerin steht das Urlaubsgeld in der geforderten Höhe zu. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts ist deshalb aufzuheben und der Klage auf Zahlung von 1.200,93 DM brutto unter teilweiser Abänderung des arbeitsgerichtlichen Urteils stattzugeben.



1. Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin nur im Umfang des Urlaubsanspruchs ein zusätzliches Urlaubsgeld für die Jahre 1988/89 zugestanden. Es hat gemeint, die enge Wechselbeziehung zwischen Erholungsurlaub und zusätzlichem Urlaubsgeld ergebe sich bereits daraus, daß das zusätzliche Urlaubsgeld aus Anlaß des Urlaubs gezahlt werde. Ebenso sei § 17 Nr. 13 MTV zu entnehmen, daß ein zusätzliches Urlaubsgeld nur für Zeiten in Betracht komme, für die ein Urlaubsanspruch bestehe. In dieser Tarifvorschrift werde nicht nur die Fälligkeit des zusätzlichen Urlaubsgeldes geregelt, vielmehr trete hierdurch der innere Zusammenhang zwischen Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld hervor. Die Verweisung in § 17 Nr. 13 MTV auf die Berechnungsregelungen zur Urlaubsvergütung, die "für die Dauer des Urlaubs ... bezahlt (wird)", lasse ebenfalls den Schluß zu, daß das Urlaubsgeld nur für die Dauer des Urlaubs zu gewähren sei. Schließlich sei in § 17 Nr. 14 MTV geregelt, daß bei einem Teilurlaubsanspruch der Arbeitnehmer nur zusätzliches Urlaubsgeld "entsprechend (seinem) Teilurlaub" erhalte. Soweit in § 17 Nr. 8 MTV, auf den Nr. 14 verweise, der Erziehungsurlaub nicht erwähnt werde, komme dem keine Bedeutung bei. Es sei davon auszugehen, daß die Tarifvertragsparteien (versehentlich) angenommen haben, alle Fallgestaltungen zu einem Teilurlaubsanspruch geregelt zu haben.

Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten den Angriffen der Revision nicht stand.

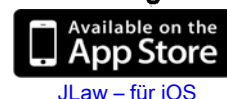


JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



2. Die Klägerin hat nach Arbeitsvertrag Anspruch auf das volle in § 17 Nr. 13 MTV tariflich bestimmte volle Urlaubsgeld für 1988 sowie auf das anteilig geforderte Urlaubsgeld für das Jahr 1989. Bereits nach dem Wortlaut der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Tarifregelungen in § 17 Nr. 13 MTV steht der Klägerin das zusätzliche Urlaubsgeld ungeachtet ihres Erziehungsurlaubs und des nach § 17 Abs. 1 Satz 1 BErzGG gekürzten Urlaubsanspruchs zu.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist zwar zuzustimmen, wenn es hervorhebt, daß zusätzliches Urlaubsgeld grundsätzlich nur aus Anlaß des Urlaubs gewährt wird. Diese Wechselbeziehung von Urlaubsanspruch und Urlaubsgeld steht indessen einer abweichenden tariflichen Bestimmung nicht entgegen, die ohne Rücksicht auf die Arbeitsleistung oder die Anwesenheit des Arbeitnehmers im Betrieb den Arbeitgeber verpflichtet, eine Sonderleistung wegen erwiesener Betriebstreue, zum Beispiel in Form eines zusätzlichen Urlaubsgeldes zu zahlen (vgl. zum Erziehungsurlaub BAG vom 21. Februar 1991 - 6 AZR 433/89 - nicht veröffentlicht; BAG vom 10. Mai 1989 - 6 AZR 660/87 - AP Nr. 2 zu § 15 BErzGG = EzA § 16 BErzGG Nr. 2; BAG vom 24. Oktober 1990 - 6 AZR 418/89 - EzA § 16 BErzGG Nr. 4; nach längerer Krankheit vgl. BAG vom 26. November 1964 - 5 AZR 502/63 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Tarifliche Übung; Stahlhacke, GK-Bundesurlaubsgesetz, 4. Aufl., § 11 Rz 90; Dersch/Neumann, BUrlG, 7. Aufl., § 11 Rz 76). Für die rechtliche Beurteilung des Urlaubsgeldanspruchs sind dann allein die tariflichen Rechtsgrundlagen ausschlaggebend (vgl. BAG vom 15. November 1973 - 5 AZR 166/73 - AP Nr. 11 zu § 11 BUrlG).



b) Aus dem Wortlaut des Tarifvertrages ist zu schließen, daß die Zahlung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes ausschließlich von der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers abhängig gemacht wird. Dafür sprechen die unterschiedlichen Teilregelungen in § 17 Nr. 13 MTV, nach denen ohne weitere Voraussetzungen je nach Betriebszugehörigkeit ein Anspruch auf das volle, zwei Wochenverdienste umfassende zusätzliche Urlaubsgeld oder auf ein Zwölftel davon für jeden Monat der Betriebszugehörigkeit begründet ist.

Die Klägerin gehörte dem Betrieb der Beklagten auch während ihres Erziehungsurlaubs an, weil der Erziehungsurlaub nicht die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmerin berührt (h. M., vgl. Zmarzlik/Zipperer/Viethen, Mutterschutzgesetz, Mutterschaftshilfe, Erziehungsgeld/Erziehungsurlaub, 5. Aufl., 1986, § 15 BErzGG Rz 36; Winterfeld, Mutterschutz und Erziehungsurlaub, Rz 183; Meisel/Sowka, Mutterschutz, Mutterschaftshilfe und Erziehungsgeld, 3. Aufl., 1988, § 15 BErzGG Rz 32; Hönsch, Erziehungs- und Kindergeldrecht, 2. Aufl. 1991, Rz 266 b; Gröninger/Thomas, MuSchG, Stand Jan. 1990, § 15 BErzGG Rz 5). Dafür spricht auch ein Umkehrschluß zu § 20 Abs. 1 Satz 2 BErzGG, wonach nur bei Auszubildenden die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht auf Berufsbildungszeiten angerechnet wird.

Das Arbeitsverhältnis ruht während des Erziehungsurlaubs nur für dessen Dauer; in dieser Zeit sind die Hauptpflichten (Arbeitsleistung und Vergütung) suspendiert, die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten bestehen dagegen fort (ständige Rechtsprechung, BAGE 59, 62 = AP Nr. 1 zu § 15 BErzGG; BAG vom 10. Mai



1989, aaO; BAG vom 7. Dezember 1989 - 6 AZR 322/88 - AP Nr. 3 zu § 15 BErzGG = EzA § 4 TVG Metallindustrie Nr. 66).

c) Eine abweichende, auf das Verhältnis von Erziehungsurlaub und Sonderleistung bezogene tarifliche Kürzungsregelung fehlt. Es ist nicht ersichtlich, daß die Tarifvertragsparteien die Probleme des ruhenden Arbeitsverhältnisses nicht gesehen und deshalb nicht geregelt hätten. Zum Zeitpunkt des Tarifvertragsabschlusses im Oktober 1984 gab es bereits den 1979 gesetzlich eingeführten Mutterschaftsurlaub in § 8 a MuSchG a. F. sowie die gesetzlich vorgesehene Möglichkeit, den Erholungsurlaub im Verhältnis zum beanspruchten Mutterschaftsurlaub zu kürzen (§ 8 d MuSchG a. F.). Die daraus entstehenden Rechtsprobleme, zusätzlich versprochenes Urlaubsgeld in vollem Umfang oder nur nach Maßgabe des erhaltenen Mutterschaftsurlaubs zu gewähren, können deshalb als bei den Tarifvertragsparteien bekannt vorausgesetzt werden. Die erst mit Gesetz vom 6. Dezember 1985 (BGBl I S. 2154) zum 1. Januar 1986 in Kraft getretenen Regelungen des BErzGG haben insoweit keine neuen Sachverhalte geschaffen, die von den Tarifparteien noch nicht bedacht werden konnten. Bei ununterbrochener Betriebszugehörigkeit bleibt der Klägerin deshalb der Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld ungekürzt erhalten.

d) Der Gesamtzusammenhang der arbeitsvertraglich in Bezug genommenen tariflichen Regelung führt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht zu einem Ausschlussanspruch.



Der Hinweis auf die Berechnungsregelung zur Urlaubsvergütung (§ 17 Nr. 13 Abs. 1, Nr. 6 und Nr. 7 MTV) dient allein dazu, die zwei Wochenverdienste zu ermitteln, welche als zusätzliches Urlaubsgeld der Höhe nach zu zahlen sind. Die Revision erkennt darin zutreffend nur einen Berechnungsmodus für das tarifliche Urlaubsgeld. Die rechtlichen Grundlagen für die Gewährung von zusätzlichem Urlaubsgeld werden hierdurch nicht verändert.

Soweit der Tarifvertrag in § 17 Nr. 13 Abs. 1 MTV die Auszahlung von zusätzlichem Urlaubsgeld mit der Urlaubsvergütung zeitlich verknüpft, liegt darin nur eine Fälligkeitsbestimmung. Dies wird an den abweichenden Zahlungszeitpunkten in Abs. 3 Satz 2 und Abs. 4 der vorgenannten Tarifnorm deutlich.

Wenn das Landesarbeitsgericht § 17 Nr. 14 MTV zur Begründung seiner Entscheidung heranzieht, erkennt es nicht, daß die Klägerin ihre Urlaubsgeldforderung nicht auf einen Teil-, sondern auf einen Vollurlaubsanspruch gründet. Die Tarifvertragsparteien haben ihre Regelungen zum Teilurlaubsanspruch in § 17 Nr. 14 und Nr. 8 MTV ersichtlich an der gesetzlichen Regelung zum Teilurlaub in § 5 Abs. 1 BUrlG orientiert. Von einem Teilurlaubsanspruch kann danach nur die Rede sein, wenn die Klägerin noch nicht die Wartezeiten für die Gewährung eines Vollurlaubs erfüllt hätte. Die Klägerin ist jedoch nicht erst im Jahr 1988 in den Betrieb eingetreten. Nach den Lohnabrechnungen und dem Arbeitsvertrag der Klägerin ist sie bereits seit dem 1. September 1982 bei der Beklagten beschäftigt. Im übrigen hat das Landesarbeitsgericht bei seiner Begründung übersehen, daß in § 17 Nr. 13 Abs. 2 und Abs. 3 MTV für Arbeitnehmer, die erst kurzfristig im Betrieb sind, eine



besondere Regelung zur Bemessung des zusätzlichen Urlaubsgeldes getroffen worden ist.

e) Das von der Klägerin für 1989 nur zur Hälfte beanspruchte Urlaubsgeld ist deshalb ebenfalls nach § 17 Nr. 13 Abs. 1 MTV begründet. Ob ihr nur das anteilige oder das volle Urlaubsgeld für das Jahr 1989 zusteht, braucht nicht entschieden zu werden.

3. Nach §§ 92, 97 Abs. 1 ZPO hat die Beklagte die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen, die Kosten erster Instanz sind im Verhältnis des teilweisen Obsiegens und Unterliegens unter den Parteien aufzuteilen.

Dr. Leinemann

Dörner

Dr. Lipke

Binzek

Roeder



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)